



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Medicina

Escuela Profesional de Enfermería

**Nivel de satisfacción laboral del enfermero(a) que
trabaja en establecimientos de salud del segundo y
tercer nivel de atención: Revisión documental**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Para optar el Grado Académico de Bachiller en Enfermería

AUTOR

Lucero Briggite ZAPATA MENDOZA

ASESOR

Dra. Martha Nicolasa VERA MENDOZA

Lima, Perú

2020



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Zapata L. Nivel de satisfacción laboral del enfermero(a) que trabaja en establecimientos de salud del segundo y tercer nivel de atención: Revisión documental [Trabajo de investigación de bachiller]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Enfermería; 2020.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Lucero Briggite Zapata Mendoza
DNI	74768459
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0394-5638
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Martha Nicolasa Vera Mendoza
DNI	06234432
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8811-8959
Datos de investigación	
Línea de investigación	B.1.1.1. Ética e Investigación
Grupo de investigación	Ética en la Formación y ejercicio profesional “ETIFOPRO”
Agencia de financiamiento	Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Vicerrectorado de Investigación y Posgrado. Programa de Promoción de trabajo de Investigación 2020. TIP: PT BACHILLER. CONDICIÓN: TESISTA. Proyecto Multidisciplinario No: A 20010560b
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima

	<p>Distrito: Puente Piedra</p> <p>Dirección: Urb. La Ribera Del Chillón Mz. U Lte. 67</p> <p>Coordenadas geográficas: 11° 52' 0" S 77° 4' 37" O</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	abril 2020 - noviembre 2020
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias del Cuidado de la Salud y Servicios (Administración de hospitales, financiamiento)</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.01</p>

**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL
MODALIDAD VIRTUAL PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN ENFERMERÍA**

1. FECHA DE LA SUSTENTACIÓN 03/11/2020

HORA INICIO : 15.00 Hrs.

HORA TÉRMINO : 16.00 Hrs

2. MIEMBROS DEL JURADO

PRESIDENTE : Mg. Mistral Ena Carhuapoma Acosta

MIEMBRO : Mg. Gabriela Samillan Yncio

MIEMBRO : Mg. Maria Marlene Tasayco Ramos

ASESOR : Dra. Martha Nicolasa Vera Mendoza

3. DATOS DEL ESTUDIANTE

APELLIDOS Y NOMBRES : Lucero Briggite Zapata Mendoza

CODIGO : 16010402

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL:

**“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO(A) QUE TRABAJA EN
ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL SEGUNDO Y TERCER NIVEL DE ATENCIÓN:
REVISIÓN DOCUMENTAL.”**

4. RECOMENDACIONES

- Ninguna

Datos de la plataforma virtual institucional del acto de sustentación:

<https://medical-int.zoom.us/j/92531006556>

ID: 925 3100 6556

Grabación archivada en: Escuela Profesional de Enfermería



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

5. NOTA OBTENIDA: 17, diecisiete

6. PÚBLICO ASISTENTE: (Nombre, apellido y DNI)

- Esmeralda Inga Matamoros DNI: 75070156
- Fiorella Lozada Sánchez DNI: 76525617
- Raquel Yaquelin Vera Briceño DNI: 75391161
- Sergio Fernando Cornetero Vidaurre DNI: 71618975

7. FIRMAS DE LOS MIEMBROS DEL JURADO

Mg. Mistral Ena Carhuapoma Acosta DNI 9375048	Mg. Gabriela Samillan Yncio DNI 25478901
PRESIDENTA	MIEMBRO

Mg. Maria Marlene Tasayco Ramos DNI	Dra. Martha Nicolasa Vera Mendoza DNI 6234432
MIEMBRO	ASESOR (A)

Hoja de información complementaria

Código ORCID del autor: <https://orcid.org/0000-0002-0394-5638>

DNI del autor: 74768459

Código ORCID del asesor: 0000–0001–8811–8959

Grupo de investigación: Ética en la formación y ejercicio profesional

Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación:

País: Perú

Departamento: Lima

Provincia: Lima

Distrito: Puente Piedra

Dirección: Urb. La Ribera Del Chillón Mz. U Lte. 67

Coordenadas geográficas: 11° 52' 0" S 77° 4' 37" O

Año o rango que abarcó la investigación: abril 2020- noviembre 2020

RESUMEN

En el ambiente hospitalario se pueden presentar situaciones que generen estrés y tensión en los enfermeros (as) que prestan servicios, así como pueden existir también características desfavorables de dicho ambiente, que puedan repercutir en el nivel de satisfacción laboral, siendo de suma importancia e influencia para el desenvolvimiento de sus responsabilidades profesionales no solo de las enfermeras sino de todos los trabajadores. **OBJETIVO:** Determinar el nivel de satisfacción laboral del enfermero(a) que trabaja en establecimientos de salud del segundo y tercer nivel de atención en las investigaciones revisadas. **MÉTODOLÓGIA:** Se realizó una revisión sistemática de investigaciones desde el año 2010 al 2020, en base de datos: Alicia, Redalyc, SciELO, LILACS, Dialnet, Medigraphic, Scopus. Para la selección de las investigaciones se utilizó el diagrama de flujo PRISMA, finalmente se seleccionaron y revisaron 18 estudios. **CONCLUSIÓN:** Se puede concluir la mayoría de las investigaciones revisadas obtuvieron como resultado, que la mayor parte de las(os) enfermeras(os) que trabaja en establecimientos de salud pertenecientes al segundo y tercer nivel de atención posee un nivel de satisfacción laboral medio.

PALABRAS CLAVE: Satisfacción laboral, enfermeras.

ABSTRACT

In the hospital environment there may be situations that generate stress and tension in the nurses who provide services, as well as there may also be unfavorable characteristics of said environment, which may have an impact on the level of job satisfaction, being of great importance and influence for the development of their professional responsibilities not only of nurses but of all workers. **OBJECTIVE:** Determine the level of job satisfaction of the nurse who works in health establishments of the second and third level of care in the reviewed investigations. **METHODS:** A systematic review of research was carried out from 2010 to 2020, based on databases: Alicia, Redalyc, SciELO, LILACS, Dialnet, Medigraphic, Scopus. For the selection of the investigations, the PRISMA flow chart was used, finally 18 studies were selected and reviewed. **CONCLUSION:** It can be concluded that most of the researches reviewed obtained as a result that most of the nurses who work in health establishments belonging to the second and third level of care have a medium level of job satisfaction.

KEY WORDS: Job satisfaction, nurses.

DEDICATORIA

A Dios padre celestial por ser mi guía e iluminar mi camino y brindarme la fuerza necesaria para seguir adelante cada día.

A mis padres por brindarme su apoyo de manera incondicional y siempre estar presentes en todo momento.

A mis docentes por guiarme a lo largo de toda mi formación que me permitió llegar a este punto, contribuyendo al logro de mis metas personales.

I. INTRODUCCIÓN

En el área de la salud suele relacionarse el nivel de satisfacción del personal que brinda una atención con la calidad de la atención que brinda, pero si se siente o no satisfecho con su ambiente o espacio laboral puede tener repercusiones también en otros aspectos como lo es la imagen que se va formando en las otras personas sobre dicho profesional, también puede afectar el trabajo en equipo y el logro o avance de dicho establecimiento en cuanto a las metas planteadas.

En su investigación, Campero, Montis y González ⁽¹⁾ mencionan que el ambiente hospitalario, en el cual un porcentaje mayoritario del personal de enfermería labora, es un ambiente donde interaccionan múltiples factores que afectan el nivel de satisfacción laboral, como el ambiente físico, trastornos de las funciones biológicas, la carga laboral, el contenido y organización del trabajo, y diversos componentes psicosociales, tanto laborales como extra laborales.

Ahora, la calidad del cuidado que brinda la enfermera(o) es un aspecto que hay que tomar en cuenta porque aparte de sus importantes funciones en el sistema de salud, es el profesional de la salud que más contacto tiene con el usuario. Crosby ⁽³⁾ define la calidad como “un proceso de evaluación continua que permite establecer parámetros de optimización del servicio prestado”. Desde el punto de vista de atención de calidad en salud se puede decir que es una promesa que se hace, que implica responsabilidad y compromiso por parte del personal que actúa y que se espera esté presente en cada una de sus acciones y para que esto se dé deben existir diferentes aspectos y factores tanto personales como en el ambiente de trabajo que lo favorezcan y mantengan de manera positiva.

La satisfacción laboral, al ser una percepción positiva, permite un adecuado crecimiento tanto como persona, así como en el aspecto profesional, siendo importante mantenerse satisfecho con el trabajo realizado y que se tome en cuenta esto, porque va a mejorar el ambiente laboral, mejorando la calidad del

servicio, del trabajo conjunto y pudiendo llegar a querer lograr más allá en las metas laborales del lugar de trabajo y metas personales que se han planteado.

Un enfermero(a) satisfecho con su estado laboral y ambiente de trabajo brinda un cuidado de mayor calidad a los pacientes y servicio a su comunidad, teniendo en cuenta la importancia de sus funciones en los diferentes establecimientos de salud.

En aras de contribuir con el objetivo de desarrollo sostenible de bienestar y salud (ODS), la importancia de esta investigación radica en tener conocimiento sobre el nivel de satisfacción de los enfermeros(as) que trabajan en establecimientos de salud del segundo y tercer nivel de atención, para conocer cómo es que esto puede influir la insatisfacción laboral, en su calidad de atención, relación con sus compañeros de trabajo, compromiso con las funciones que realiza y sentido de correspondencia con su centro de trabajo, también sobre su influencia con el desarrollo personal y profesional que puede alcanzar el enfermero(a).

Hasta el momento se han realizado numerosas investigaciones y publicaciones dirigidas a determinar el nivel de satisfacción laboral del enfermero(a), en diferentes países alrededor del mundo, por nombrar algunos antecedentes, tal es el caso, en el contexto nacional, de Inga C. ⁽⁴⁾, quien realizó la investigación que lleva por título “Satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) 2015”, La investigación fue de tipo cuantitativo, método descriptivo y de corte transversal. Se contó con una población de 34 enfermeras, se llegó a concluir que el mayor porcentaje de las enfermeras se encuentran medianamente satisfechas, siguiéndoles las que se encuentran insatisfechas y en menor número las satisfechas.

Asimismo, en el contexto internacional, Pablos G. y Cubo D. ⁽⁵⁾, llevaron a cabo la investigación que lleva por título “Estudio de Satisfacción Laboral y

Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres”. Es un estudio de tipo descriptivo, utilizando de manera combinada las técnicas cualitativas y cuantitativas. La población fueron profesionales de enfermería que realizan su actividad laboral en los hospitales públicos pertenecientes al Sistema Extremeño de Salud de la ciudad de Badajoz, siendo éstos un total de 3 centros y la ciudad de Cáceres, siendo en esta ciudad 2 los hospitales elegidos, haciéndose un total de 745. Las conclusiones fueron que las enfermeras que trabajan en los hospitales públicos de Cáceres muestran una satisfacción laboral mayor que las de Badajoz. Únicamente en el factor Condiciones Ambientales, Infraestructuras y Recursos, son las enfermeras de los hospitales de Badajoz las que se encuentran más satisfechas. El factor mejor valorado es el correspondiente a Dirección de la Unidad, seguido de Puesto de trabajo y Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros.

Con respecto a una definición del término satisfacción laboral, existen diferentes definiciones encontradas, una de ellas la define como un estado emocional agradable que surge de la evaluación del trabajo propio o de la experiencia. Dichos sentimientos positivos son el resultado de la apreciación y percepción individual de cada trabajador sobre su propio trabajo y de la evaluación realizada del mismo, siempre que los resultados sean compatibles con sus propias necesidades (Dunnette y Locke). ⁽⁶⁾

Al respecto, Hannoun ⁽⁷⁾ define satisfacción laboral desde lo general, como una sensación globalizada, resultado de una serie de pequeñas satisfacciones de facetas del trabajo que derivan en una general, de bienestar y placer que puede retroalimentar positivamente la productividad en el desempeño laboral y el avance o la estática en los esfuerzos por mejorar o exigirse a sí mismo.

Asimismo también existen diversas teorías para facilitar la comprensión y favorecen con sus variables y dimensiones el identificar y determinar su grado o nivel en las personas, siendo la más usada y mencionada en las diferentes

investigaciones, la teoría de Frederick Herzberg ⁽⁸⁾ , la cual dice que los factores que llevan a la satisfacción laboral son distintos de aquellos que llevan a la insatisfacción laboral, es llamada la teoría de motivación-higiene de Herzberg y plantea que el nivel de rendimiento de las personas varía en relación con su nivel de satisfacción, llegando a categorizar dos grupos:

◇ Factores de higiene o extrínsecos, siendo ésta la causa principal de insatisfacción en el trabajo, dentro de los factores de higiene se encuentran el salario, la relación con los compañeros de trabajo, el ambiente físico, las relaciones con el supervisor y la seguridad laboral.

◇ Factores de motivación o intrínsecos, dentro de estos factores se encuentran el logro, el reconocimiento por el logro, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el crecimiento o desarrollo.

Según los autores Robins y Judge ⁽⁹⁾, los trabajadores suelen presentar ciertos comportamientos cuando se encuentran insatisfechos con su trabajo, agrupándolos y nombrándolos de la siguiente manera:

- ◇ Salida (los trabajadores al sentir insatisfacción buscan salir de la organización)
- ◇ Voz (los trabajadores al sentir insatisfacción en su trabajo buscan soluciones o plantean estrategias de mejor)
- ◇ Lealtad (los trabajadores al sentir insatisfacción en su trabajo esperan de manera optimista que aparezcan pronto las mejoras creyendo en ocasiones que los directivos o encargados ya se encuentran tomando acciones de mejora)
- ◇ Negligencia (los trabajadores al sentirse insatisfechos en su trabajo, no hacen nada para mejorarlo y esperan pasivamente y sin esperar que las condiciones mejoren, incluso teniendo actitudes negativas hacia la organización, incumpliendo en ocasiones con sus funciones y responsabilidades)

Continuando con las aseveraciones de los mismos autores anteriormente nombrados, Robins y Judge ⁽⁹⁾, existe una relación entre satisfacción laboral y la satisfacción del usuario, en el caso de enfermería estaríamos hablando del paciente, siendo este quien recibe el cuidado de enfermería, teniendo en cuenta que los autores mencionados enfatizan que esta relación se da principalmente en aquellos trabajos donde los trabajadores tienen un contacto directo con el usuario, (enfermería es uno de los profesionales de la salud que tiene mayor tiempo de contacto directo con el paciente), siendo los trabajadores amables y poseyendo una serie de valores que logran la satisfacción del usuario, al sentirse éste satisfecho desea permanecer recibiendo dicho tipo de atención por lo que lo recomienda y recibe favorablemente, regresando nuevamente. Al contrario de un usuario insatisfecho que tiene actitudes negativas hacia el trabajador logrando así la insatisfacción de éste también.

Es por tanto importante y necesario tener en cuenta la satisfacción laboral, al tener datos e información sobre su estado en el personal, ya que como se mencionó anteriormente guarda relación con el usuario o persona que recibe la atención, en el campo de la salud el paciente, también un bajo nivel o grado de ésta puede provocar desmotivación o falta de interés por el trabajo, que puede llegar a producir en el trabajador tal apatía y en algunos casos ansiedad o estrés, ocasionando que incumpla con sus funciones de forma habitual, afectando su rendimiento y la productividad en general, dicho esto las organizaciones deben tratar que sus trabajadores mantengan un buen nivel o grado de satisfacción en su ámbito de trabajo.

Todo lo anteriormente mencionado lleva a la formulación del problema, siendo este, ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del enfermero(a) que trabaja en establecimientos de salud del segundo y tercer nivel de atención, según la literatura científica revisada?

De la misma manera, teniendo en cuenta todo lo anteriormente expuesto, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el nivel de

satisfacción laboral del enfermero(a) que trabaja en establecimientos de salud del segundo y tercer nivel de atención en las investigaciones revisadas.

II. METODOLOGÍA

Para llevar a cabo este trabajo se realizó una revisión documental de investigaciones relevantes tanto a nivel nacional como internacional, con la intención de integrar y sintetizar el conocimiento generado.

Para la realización de esta búsqueda se siguieron secuencialmente los siguientes pasos: identificación de la pregunta guía y determinación de criterios de inclusión y exclusión, búsqueda de datos (La elección de dichas bases se sustentó en que las mismas contienen acceso a trabajos y publicaciones de diferentes partes alrededor del mundo), posteriormente se dio paso a un ordenamiento de los hallazgos y su categorización, después de ello se realizó una evaluación crítica de los estudios incluidos; discusión e interpretación de resultados; y presentación de la revisión o síntesis del conocimiento.

La pregunta guía se elaboró a través del acrónimo PICO (Problema, Interés, Contexto), considerando P (Enfermeras(os)), I (Nivel de satisfacción laboral) y Co (Hospitales). ⁽¹⁰⁾ Por lo tanto, el presente trabajo tuvo como guía la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del enfermero(a) que trabaja en establecimientos de salud del segundo y tercer nivel de atención?

La búsqueda se realizó en los meses de abril y mayo del año 2020, en Lima, Perú, en las bases de datos electrónicas: Alicia, Redalyc, SciELO, LILACS, Dialnet, Medigraphic y Scopus.

La estrategia de búsqueda utilizada en cada base de datos considerada para fines de investigación se reunió mediante la aceptación de descriptores. Se hizo uso del diagrama de flujo Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses (PRISMA). ⁽¹¹⁾

Las estrategias de búsqueda de datos se describen en la **cuadro 1**. (Ver Anexo A)

Los criterios de inclusión a tomarse en cuenta fueron, primero, aquellas investigaciones publicadas durante los últimos 10 años (2010-2020), segundo, que fueran estudios en los idiomas de español, inglés y portugués, tercero, los artículos e investigaciones tomados en cuenta tienen como tema la satisfacción laboral y entre sus objetivos está determinar su nivel o grado, algunas de ellas también incluían aparte de la satisfacción laboral otras variables relacionadas. Se excluyeron estudios duplicados en las bases de datos, investigaciones que no guardaban relación con el objetivo propuesto y aquellas que no cumplieron con los criterios de inclusión anteriormente mencionados.

Inicialmente, se hallaron 159 artículos, que después de aplicar los criterios de inclusión y exclusión, así como leer en el caso de las tesis, título y resumen y en el caso de artículos de manera completa, dieron como resultado una muestra final de 18 producciones para ser discutidas.

Para un mejor entendimiento del proceso de selección y sus pasos, se utilizó la estrategia PRISMA, como se muestra en la **figura 1**. (Ver Anexo B)

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

De los 18 estudios seleccionados, el mayor porcentaje de investigaciones obtuvo como resultado final un nivel de satisfacción laboral medio, en segundo lugar, se encuentran las que obtuvieron un nivel bajo y en menor porcentaje se encuentran las que obtuvieron niveles medio a alto y alto, tal como se muestra en la **tabla 1**. (Ver Anexo C)

Los títulos, autores, base de datos, así como la metodología, objetivo, resultados y conclusiones de cada una de las 18 investigaciones seleccionadas se muestran de manera ordenada en la matriz de revisión bibliográfica, estando organizadas primero las investigaciones nacionales y después las internacionales, en el **cuadro 2**. (Ver Anexo D)

De estas 18, la totalidad son de enfoque metodológico cuantitativo (100.0%), asimismo el mayor porcentaje son artículos (55.6%) y en menor porcentaje son tesis (44.4%), siendo la mayoría en idioma español (88.9%) y una minoría en portugués (11.1%). De estas investigaciones el diseño de investigación más usado es descriptivo transversal (72.2%), siendo explicadas éstas y otras características en la **tabla 2**.

3.2. Discusión

Tabla 1: Características de los estudios seleccionados (n= 18)

ITEM	CARACTERÍSTICAS	Nº	%
Enfoque metodológico	Cuantitativo	18	100

Total		18	100
Diseño de investigación	Descriptivo	12	66.7
	correlacional	6	33.3
Total		18	100
Sujeto de estudio	Profesionales de enfermería	17	94.4
	Profesionales de enfermería y usuarios	1	5.6
Total		18	100
Tamaño de muestra	Menos de 50	4	22.2
	De 50 a 100	7	38.9
	Más de 100	7	38.9
Total		18	100
Tipo de muestra	Probabilístico	9	50.0
	No probabilístico	9	50.0
Total		18	100
País de realización	Perú	9	50.0
	México	2	11.1
	Colombia	2	11.1
	España	1	5.6
	El Salvador	1	5.6
	Brasil	2	11.1
	Portugal	1	5.5
Total		18	100
Institución donde se realizó	Hospitales de 2do y 3er nivel de atención	18	100
Total		18	100
Instrumento	Cuestionario	9	50.0
	Escala	2	11.1
	Test	1	5.5
	Job satisfaction survey	1	5.5
	Índice de satisfacción laboral	1	5.5
	Cuestionario y escala	1	5.6
	Entrevista semi estructurada	1	5.6
	Cuestionario Font-Roja	1	5.6
		1	5.6

	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Palma		
Total		18	100
Idioma	Español	16	88.9
	Portugués	2	11.1
Total		18	100
Tipo de documento	Artículo original	10	55.6
	Tesis	8	44.4
Total		18	100

Satisfacción laboral

Entre los trabajos de investigación revisados se encontró que más de la mitad de ellos halló como resultado que las enfermeras poseen un nivel de satisfacción laboral en el nivel medio, como Orgambidez R. y Borrego A.⁽¹²⁾ en su investigación realizada en enfermeras de hospitales del sur de Portugal.

Estos resultados se repiten en las investigaciones de Jurado V.⁽¹³⁾ y en la de Alarcón A. y Sinarahua S.⁽¹⁴⁾ ambas realizadas en hospitales de Perú, el primero en Ica y el segundo en San Martín, quienes también encontraron un nivel de satisfacción laboral regular y medio respectivamente, con respecto a estas dos investigaciones resalta la dimensión relaciones interpersonales al obtener en la primera un bajo nivel de satisfacción en esa dimensión, por otro lado esa misma dimensión obtuvo un alto nivel de satisfacción en la segunda investigación.

Al igual que en las anteriores investigaciones, los resultados de los trabajos de Morales C.⁽¹⁵⁾; Inga C.⁽⁴⁾; Pacheco F.⁽¹⁶⁾; Romani L., Ferrer M., Zuta A., et.al.⁽¹⁷⁾; todos los anteriores trabajos de investigación ejecutados en hospitales nacionales, también obtuvieron como resultado un nivel medio de satisfacción en la mayoría de enfermeras encuestadas. Encontrándose también diferencias entre las dimensiones que obtuvieron bajos y altos niveles

de satisfacción laboral. Siendo una dimensión destacada en estos estudios la de relaciones interpersonales.

Asimismo, Yukari T., Souza c. y Brito G. ⁽¹⁸⁾ autoras de una investigación realizada en Brasil, Cifuentes R. y Manrique A. ⁽¹⁹⁾ autoras de una investigación realizada en Colombia, Plascencia C., Pozos R., Preciado S., et.al. ⁽²⁰⁾, autoras de un trabajo de investigación realizado en un hospital de México, cuyas investigaciones también buscaron determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras(os), encontraron que la mayoría se encontraba medianamente satisfechos con su trabajo.

Por otro lado, también hubo estudios, aunque en menor cantidad, donde los autores encontraron un nivel de satisfacción laboral bajo, en los enfermeros(as) como los casos de Marcelo M. ⁽²¹⁾ en un hospital de un departamento del norte del Perú; Cárdenas L. y Feliciano S. ⁽²²⁾ cuya población estuvo compuesta por 104 profesionales de enfermería de un hospital peruano, de igual forma Zapata H. y Alcaraz L. ⁽²³⁾ en su investigación llevada a cabo en un hospital de Brasil y Duche P. junto con Rivera G. ⁽²⁴⁾ en Perú, encontraron que primaba el nivel de satisfacción laboral bajo, dicha insatisfacción aparece cuando no pueden brindar un cuidado directo, pierden autonomía, tienen exceso de trabajo o porque la demanda laboral disminuye, en la última investigación mencionada, los autores también encontraron que el compañerismo y el deseo de alcanzar una meta de desarrollo personal y profesional favorecen de manera positiva la manera en que las enfermeras perciben su vida laboral, de manera opuesta las dimensiones condiciones físicas y/o materiales y políticas administrativas se ubican como los aspectos de mayor insatisfacción para las enfermeras.

En gran parte de las investigaciones revisadas hacen referencia a las dimensiones de relaciones interpersonales y aspectos remunerativos como indicadores de bajo nivel de satisfacción laboral en las(os) enfermeras(os), también haciendo mención a las condiciones laborales.

Entre los estudios que encontraron niveles de satisfacción laboral altos en la mayoría de las enfermeras(os), aunque el número de estudios con estos resultados también conformaron una minoría, se encuentran los de los autores Ezaias P., Gobbi M., Suzini C. ⁽²⁵⁾ en enfermeras de un hospital brasileño y de Escalante M. ⁽²⁶⁾ en enfermeras de un hospital de El Salvador, por otro lado, Hernández Z., Hernández C., Nava G., et. al. ⁽²⁷⁾ y Pablos G. junto a Cubo D. ⁽⁵⁾, encontraron niveles de satisfacción de media a alta en la mayoría de su población siendo esta de 594 licenciadas(os) de enfermería de cuatro hospitales de México para los primeros autores y para los segundos su muestra fue de 397 enfermeras de hospitales de Badajoz en España.

Satisfacción laboral y otras variables

Entre los estudios seleccionados se encontraron algunos que relacionaban la satisfacción laboral con otras variables, tal es el caso de Duche P. y Rivera G. ⁽²⁴⁾, quienes en su investigación encontraron una relación significativa y directa entre la satisfacción laboral y la felicidad de las enfermeras de un hospital nacional ubicado en Arequipa, remarcando que el compañerismo y el deseo de alcanzar una meta de desarrollo personal y profesional aumenta el sentido de felicidad que las enfermeras perciben en su vida laboral, aumentando esto a su vez el nivel de satisfacción que sienten al realizar su trabajo en dicha institución.

De igual manera, Romani L., Ferrer M., Zuta A. ⁽¹⁷⁾ en su investigación encontraron también una relación significativa y directa esta vez entre satisfacción laboral y trabajo en equipo de enfermeras de un hospital de la capital de Perú.

Así mismo, en una investigación realizada en hospitales del sur de Portugal, a enfermeras que trabajaban en dichos hospitales, cuyas autoras son Orgambidez R. y Borrego A. ⁽¹²⁾, encontraron que a mayor engagement en el trabajo y apoyo social, era mayor la satisfacción laboral experimentada.

Por otro lado, Alarcón A. y Sinarahua S. ⁽¹⁴⁾ en su estudio conformado por 13 enfermeras y 158 usuarios de un hospital de Perú, no encontraron que existiera una relación significativa y directa entre satisfacción laboral del personal de enfermería y calidad del cuidado al usuario, siendo ambas variables independientes la una de la otra, en dicha institución.

Otra investigación de entre las seleccionadas, fue la de las investigadoras mexicanas Hernández Z., Hernández C., Nava G., et. al. ⁽²⁷⁾, quienes aparte de buscar determinar el nivel de satisfacción laboral también buscaban los factores relacionados con dicha variable, encontrando que los factores más relacionados con la satisfacción laboral en las enfermeras, fueron las relaciones interpersonales con compañeros y jefes.

Uno de los inconvenientes que se encontraron al realizar la búsqueda documental, es a nivel internacional, hallándose mayores trabajos de investigación que traten el tema de satisfacción laboral en enfermeras a nivel nacional, más, investigaciones internacionales de los últimos 10 años, que traten el mismo tema fueron escasas.

El presente trabajo de investigación, busca determinar el nivel de satisfacción laboral en enfermeras que trabajan en hospitales e institutos especializados, más, sería conveniente que también se dirija hacia establecimientos del primer nivel de atención, pero dado la complejidad y diferencia en muchos aspectos entre estos niveles de establecimientos de salud, tendría que hacerse de manera separada y no conjunta.

Hay que tener en cuenta también las diferentes realidades que existen en los sistemas de salud en los diferentes países y continentes, puesto que esto también puede tener repercusión en la percepción de satisfacción laboral que puedan tener las enfermeras en su ambiente de trabajo.

IV. CONCLUSIONES

- La mayoría de los estudios seleccionados obtuvieron como resultados y respuesta a su pregunta de investigación que la mayor parte de las(os) enfermeras(os) que trabajan en establecimientos de salud del segundo y tercer nivel de atención, posee un nivel de satisfacción laboral medio.
- Los autores de dichos estudios hicieron uso de diferentes instrumentos, para recolectar información, siendo el cuestionario el de mayor uso, para poder obtener la información necesaria, cuyo objetivo de todos ellos era determinar el nivel o grado de satisfacción laboral de enfermeras (os) que laboraban en diferentes servicios pertenecientes a establecimientos de salud del segundo y tercer nivel de atención.
- La mayoría de las investigaciones incluidas hace referencia a la teoría de Herzberg, la cual menciona que existen dos factores de satisfacción laboral (extrínsecos e intrínsecos), estos factores a su vez están compuestos por dimensiones para poder identificar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores, siendo la más destacada y mencionada en dichos estudios, la dimensión de relaciones interpersonales y aspectos remunerativos, resaltando en una de dichas investigaciones la existencia de una relación directa entre la satisfacción laboral con las relaciones interpersonales de parte de las enfermeras con compañeros y jefes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) Campero Lourdes, Montis J, González Rosa. Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo [Internet]. Cuyo: Universidad Nacional de Cuyo; 2013 [Consultado 21 abril 2020]. Disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf
- (2) Delgado V, Álvarez R, Aliaga G. Calidad de Enfermería desde la percepción del usuario que acude al servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. Rev. De Ciencia de Salud. 22(4), 2012.
- (3) Inga Chavez CM. Satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) 2015 [Internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017 [Consultado 29 abril 2020]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_07c04d58dfb3dd485f5ce457dd74e74f
- (4) Pablos Gonzales MM, Cubo Delgado S. Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. Med. y Seg. Del Trabajo [Internet]. 2015 [Consultado 4 mayo 2020]; pág. 195. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000200006
- (5) Locke EA. The nature and consequences of job satisfacción, en M.D. Dunnette. Edit. Rand McNally College Publishing Co.; EE.UU. Pág. 1297-1349. 1976.
- (6) Hannoun G. "Satisfacción Laboral" [Internet]. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Económicas; 2011.
- (7) Herzberg F. Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados?. [Internet]. Teoría de las Organizaciones, Harvard Business Review. 1968; [Consultado 20 abril 2020]. Disponible en:

<https://docplayer.es/322996-Unidad-5-lecturas-una-vez-mas-como-motiva-usted-a-sus-empleados.html>

- (8) Robins P., Judge T. Comportamiento Organizacional. 13ra ed. México: Pearson Educación; 2009.
- (9) Sasso Mendes KD, Pereira Silveira RC, Galvão CM. uso de gerenciador de referências bibliográficas na seleção dos estudos primários em revisão integrativa. Text. y Context. Enferm. [Internet]. 2019 [Consultado 22 abril 2020]; pág. 1. Disponible en:
https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072019000100602&script=sci_arttext&lng=pt
- (10) Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, et.al. Ítems de referencia para publicar Revisiones Sistemáticas y Metaanálisis: La Declaración PRISMA. Rev Esp Nutr Hum Diet. [Internet]. 2014 [Consultado 22 abril 2020]; pág. 172. Disponible en:
<http://www.renhyd.org/index.php/renhyd/article/view/114>
- (11) Orgambídez Ramos A, Borrego Alés Y. Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. Enf. Global [Internet]. 2017 [Consultado 9 mayo 2020]; pág. 208. Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000400208&lng=en&tlng=en
- (12) Jurado Valencia RM. Servicios críticos y satisfacción laboral personal de enfermería Hospital Augusto Hernández Mendoza, año 2016 [Internet]. Ica: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2017 [Consultado 27 abril 2020]. Disponible en:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_7ef5ff7868e7828162b46689e1233def
- (13) Alarcón Adrianzén GM, Sinarahua Sinarahua RA. Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con la calidad del cuidado al usuario en el servicio de medicina en los Hospitales II-2 Minsa y ESSALUD -Tarapoto, Agosto- Diciembre 2015 [Internet]. San Martín:

Universidad Nacional de San Martín; 2015 [Consultado 28 abril 2020].
Disponible en:

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSM_865479c53a62d6123165d0734da2e477

- (14) Morales Carcelén EM. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. 2016 [Internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016 [Consultado 28 abril 2020].
Disponible en :

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_1409431f27b0f6a162573d04a6f87359

- (15) Pacheco Flores MC. Nivel de satisfacción laboral que experimentan las enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital I Octavio Mongrut EsSalud 2015 [Internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015 [Consultado 30 abril 2020]. Disponible en:

<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-871184>

- (16) Romani Larrea, SA, Ferrer Mejía ML, Zuta Arriola N. Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. Redalyc [Internet]. 2018 [Consultado 3 mayo 2020]; pág. 165.
Disponible en:

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062189006/index.html>

- (17) Yukari Teruya K, Souza Costa AC, Brito Guirardello E. Satisfacción en el trabajo del equipo de enfermería en unidades de terapia intensiva. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2019 [Consultado 5 mayo 2020]; pág. 1. Disponible en:

https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692019000100366&script=sci_arttext&lng=es

- (18) Cifuentes Rodríguez JE, Manrique Abril FG. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. Av. enferm. [Internet]. 2014 [Consultado 6 mayo 2020]; pág. 217. Disponible en:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-45002014000200005&script=sci_abstract&lng=es

- (19) Plascencia Campos AR, Pozos Radillo BE, Preciado Serrano ML, et.al. Satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco, México. Rev. Cub. de Salud y Trab. [Internet]. 2016 [Consultado 7 mayo 2020]; pág. 42. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2016/cst162g.pdf>
- (20) Marcelo Mogollón MS. Satisfacción laboral de profesionales de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital de la Amistad Perú – Corea Santa Rosa II-2 – Piura -2017 [Internet]. Piura: Universidad Nacional de Piura; 2018 [Consultado 26 abril 2020]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUMP_e07b8fa6678f89f13c236ce04962423e
- (21) Cárdenas López AJ, Feliciano Sánchez CM. Satisfacción laboral del enfermero en áreas críticas de un hospital público junio - julio 2017 [Internet]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018 [Consultado 26 abril 2020]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RPCH_0c99855213d805122542adfa12b7704b
- (22) Zapata Herrera M, Alcaraz López GM. Satisfacción laboral de las enfermeras en salas de hospitalización de adultos. Un sentimiento ambivalente. Invest. Educ. Enferm. [Internet]. 2012 [Consultado 6 mayo 2020]; pág 178. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4043774>
- (23) Duche Pérez AB, Rivera Galdos GL. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Enf. Global [Internet]. 2019 [Consultado 25 abril 2020]; pág. 353. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-183487>
- (24) Ezaias Paulino GM, Gobbi Matta AC, Suzini Camillo NR. et. al. Satisfacción profesional y ambiente laboral del equipo de enfermería en unidades de terapia intensiva. Rev Min Enferm. [Internet]. 2019 [Consultado 7 mayo 2020]; pág. 1. Disponible en:

<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/%20es/biblio-1047850>

- (25) Escalante Morales EM. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería, área de Emergencia Hospital Nacional “Santa Gertrudis”, San Vicente, El Salvador. junio a diciembre 2017 [Internet]. El Salvador: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua; 2018 [Consultado 9 mayo 2020]. Disponible en:

<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-1015418>

- (26) Hernández Zavala M, Hernández Cantoral A, Nava Galán G, et. al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Enfermería Univ. [Internet]. 2012 [Consultado 4 mayo 2020]; pág. 7. Disponible en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100002

ANEXOS

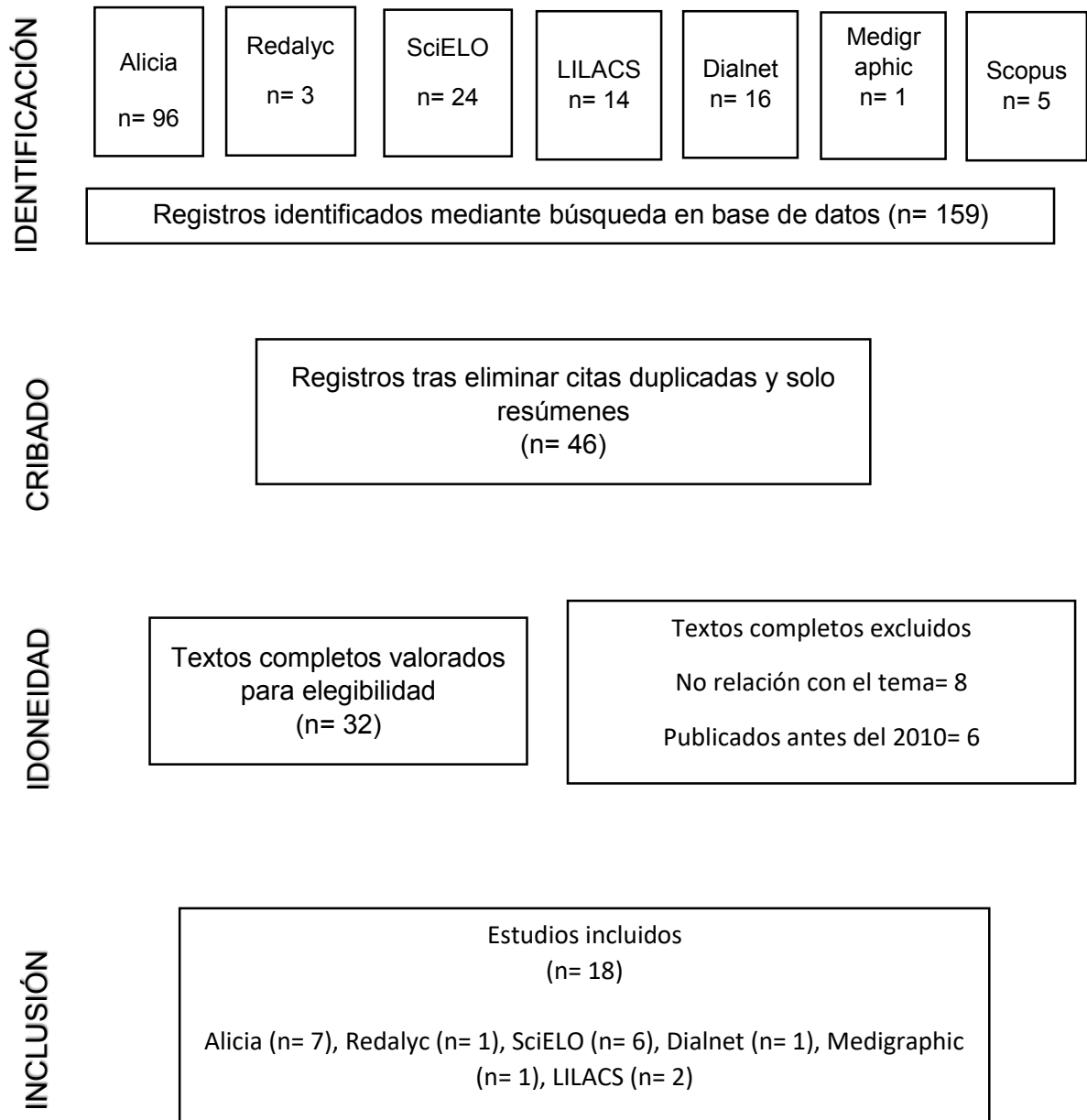
Anexo A

Cuadro 1: Estrategia de búsqueda según base de datos

BASE DE DATOS	DESCRIPTORES	ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA
Alicia	Tesis posgrado Enfermería Pregrado Tesis Pregrado Satisfacción laboral	((Nivel de satisfacción laboral) OR (Satisfacción Laboral en enfermeras))
Redalyc	Artículo Satisfacción laboral	(Nivel de satisfacción laboral en enfermería)
SciELO	Satisfacción laboral	(Satisfacción laboral en enfermería)
LILACS	Ambiente de trabajo Gestión de la calidad Satisfacción en el trabajo Grupo de enfermería	(Satisfacción laboral en enfermería)
Dialnet	Satisfacción laboral	(Satisfacción laboral en enfermería)
Medigraphic	Satisfacción laboral Enfermería Hospital	(Satisfacción laboral en enfermeras)
Scopus	Nurses Job satisfaction	(Nurse job satisfaction)

Anexo B

Figura 1: Diagrama de flujo Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses (PRISMA)



Anexo C

Tabla 1: Nivel de satisfacción laboral en las investigaciones incluidas (n= 18)

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL	Nº	%
Alto	2	11.1
Medio	10	55.6
Medio a alto	2	11.1
Bajo	4	22.2
TOTAL	18	100.00

ANEXOS

Anexo D

Cuadro 2: Matriz de revisión bibliográfica

BASE DE DATOS	DE	TITULO	AUTOR/AÑO /PAÍS	OBJETIVO	METODOLOGÍA	RESULTADOS	CONCLUSIONES
SciELO	Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas	Aleixandre Brian Duche-Pérez, Gabriela Lucia Rivera Galdos (2019) Perú	Analizar la relación entre la satisfacción laboral y la felicidad en el personal de enfermería del Hospital Nacional Alberto Segura Escobedo EsSalud de la	Estudio con enfoque cuantitativo, tipo transversal y diseño correlacional. POBLACIÓN: 83 licenciados(as) de enfermería. INSTRUMENTO: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Palma (1999)	Se halló que las dimensiones que presentan mayor satisfacción laboral en las enfermeras Son: el “desarrollo personal” y “desempeño de tareas”. En el caso de la variable Felicidad, se encontró que la dimensión “Satisfacción con la Vida”, es la que	La mayoría de los profesionales de enfermería posee un nivel bajo de satisfacción laboral y de felicidad, encontrándose una correlación directa.	

			ciudad de Arequipa (Perú).		presenta mayor valoración. Por otra parte, el estudio identificó la existencia de correlaciones directas e inversas entre las variables de estudio.	
Alicia	Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Minsa de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa II – Piura, en abril 2018.	Mariella del Socorro Marcelo Mogollón (2018) Perú	Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Minsa de la amistad Perú-Corea Santa Rosa II – Piura, en abril del 2018.	Estudio de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, y de corte transversal. MUESTRA: 84 enfermeros(as). INSTRUMENTO: Cuestionario tipo Lickert	El nivel de satisfacción encontrado en las enfermeras de dicho hospital es baja (88.1%), media (9.5%) y alta (2.4%).	El nivel de satisfacción laboral en la mayoría de las profesionales de enfermería de dicho hospital es bajo

Alicia	Satisfacción laboral del enfermero en áreas críticas de un hospital público junio - julio 2017	Angela Judith Cárdenas López Catherine Milagros Feliciano Sánchez (2018) Perú	Identificar la satisfacción laboral de los enfermeros en área crítica del Hospital María Auxiliadora en junio – julio 2017.	Investigación con diseño descriptivo, enfoque cuantitativo y corte transversal. POBLACIÓN: 104 profesionales de enfermería. INSTRUMENTO: Cuestionario elaborado por Zelada V.	El nivel de satisfacción laboral de las enfermeras obtenido de dicha investigación es insatisfecho (52%) y satisfecho (48%).	Existe una mayoría de enfermeros de dicho hospital que se encuentran insatisfechos a nivel de satisfacción laboral.
Alicia	Servicios críticos y satisfacción laboral personal de enfermería Hospital Augusto Hernández Mendoza, año 2016	Ruth Mery Jurado Valencia (2017) Perú	Determinar la satisfacción laboral del profesional de enfermería en las Áreas Críticas del Hospital “Augusto Hernández Mendoza” Ica.	Estudio de diseño descriptivo, enfoque cuantitativo y corte transversal. POBLACIÓN: 90 enfermeros(as). INSTRUMENTO: Cuestionario tipo Lickert y entrevista	El 62.2% de las enfermeras presentan una satisfacción laboral regular y el 37.8% una satisfacción laboral baja.	La mayoría del personal de enfermería de áreas críticas de dicho hospital presentó un nivel de satisfacción laboral regular.

Alicia	<p>Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con la calidad del cuidado al usuario en el servicio de medicina en los hospitales II-2 Minsa y EsSalud - Tarapoto, agosto-diciembre 2015</p>	<p>Gaby Mirian Alarcón Adrianzén, Rita Angélica Sinarahua Sinarahua</p> <p>(2015)</p> <p>Perú</p>	<p>Determinar la relación entre satisfacción laboral del personal de enfermería y calidad del cuidado al usuario en el servicio de medicina en los Hospitales II-2 Minsa y EsSalud - Tarapoto, Agosto - Diciembre 2015.</p>	<p>Estudio de enfoque cuantitativo, diseño correlacional y de corte transversal.</p> <p>MUESTRA: 13 enfermeras y 158 usuarios.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>	<p>Con respecto al ESSALUD se obtuvo un nivel de satisfacción laboral medio de (83.3%), bajo (16.7%) y alto (0.0%). Con respecto a MINSA un nivel de satisfacción laboral medio de (57.1%), bajo (28.6%) y alto (14.3%). En la variable calidad del cuidado al usuario en ESSALUD se encontró un porcentaje de (67.6%) en el nivel medio, (17.6%) y en el nivel alto (14.9%), en MINSA se encontró en el nivel medio (65.2%), en el nivel alto (21.5%) y en el nivel bajo (13.3%).</p>	<p>La mayoría de enfermeros poseen un nivel de satisfacción laboral medio en ambas instituciones. No se encontró relación entre las variables satisfacción laboral y calidad del cuidado al usuario , siendo en este caso independientes.</p>
---------------	--	---	---	---	--	---

					La relación entre ambas variables no es significativa	
Alicia	Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. 2016	Elizabeth Milagros Morales Carcelén (2016) Perú	Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren - 2016.	Investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo y corte transversal. POBLACIÓN: 67 profesionales de enfermería. INSTRUMENTO: Cuestionario	El nivel de satisfacción laboral de las enfermeras fue valorado como medio (77.6%), alto (11.9%) y bajo (10.4%).	La mayoría de las enfermeras de centro quirúrgico de dicha institución se encuentran medianamente satisfechas.
Alicia	Satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en el Instituto	Carmen Milagros Inga Chavez (2017) Perú	Determinar la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en el Instituto Nacional de	Estudio de enfoque cuantitativo, nivel aplicativo, diseño descriptivo, y de corte transversal. POBLACIÓN: 34 enfermeras. INSTRUMENTO:	Con respecto a la satisfacción laboral, del total de enfermeras de este estudio, (71%) se encuentran medianamente satisfechas, (20%) se encuentran insatisfechas y (9%)	La gran parte de enfermeras de centro quirúrgico de dicha institución tiene un nivel de satisfacción media.

	Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) 2015		Enfermedades Neoplásicas (INEN).2015	Escala de Lickert	se encuentran satisfechas.	
Alicia	Nivel de satisfacción laboral que experimentan las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital I Octavio Mongrut Muñoz EsSalud 2015	María del Carmen Pacheco Flores (2015) Perú	Determinar el nivel de satisfacción laboral que experimentan las enfermeras del servicio de emergencia - Hospital I Octavio Mongrut – Es salud.	Estudio de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo y de corte transversal. POBLACIÓN: 16 enfermeras. INSTRUMENTO: Cuestionario	El nivel de satisfacción laboral de dichas enfermeras es mediana (62.5%), alta (37.5%) y baja (0%).	Una mayoría de licenciadas de enfermería del servicio de emergencia de dicho hospital posee un nivel de satisfacción medio.
Redalyc	Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de	Sergio Alfredo Romani Larrea, Mercedes Lulilea Ferrer Mejía, Noemí Zuta Arriola	Relacionar el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital	Investigación de enfoque cuantitativo y diseño correlacional. MUESTRA: 71 enfermeras. INSTRUMENTO: Cuestionario	Con respecto a trabajo en equipo se obtuvo un porcentaje de (82%) en el nivel medio. En relación a la satisfacción laboral se obtuvo un porcentaje de (90%) en el nivel medio.	La mayor parte de las enfermeras(os) de dicho hospital poseen una satisfacción laboral de nivel media y la mayoría percibe el trabajo en equipo en nivel medio.

	Ventanilla	(2018) Perú	de Ventanilla.		Se halló una relación significativa entre ambas variables.	Se encontró que la relación entre trabajo en equipo y satisfacción laboral es significativa y directa.
SciELO	Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud	Mtra. Margarita Hernández Zavala, Mtra. Alicia Hernández Cantoral, Mtra. Ma. Guadalupe Nava Galán, et. al (2012) México	Establecer el grado de satisfacción laboral e identificar los factores asociados a ésta en personal de enfermería de cuatro Instituciones públicas de salud del tercer nivel de atención	Investigación de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, y corte transversal. MUESTRA: 594 licenciadas(os) de enfermería. INSTRUMENTO: Cuestionario	El nivel de satisfacción laboral fue valorado de medio a alto, obteniéndose un promedio de 101. Los factores que obtuvieron un mayor puntaje fueron las relaciones interpersonales con compañeros y jefes. Por otro lado los que obtuvieron un menor puntaje fueron la promoción profesional y la competencia profesional.	La satisfacción laboral en la mayoría de los profesionales de enfermería de las 4 instituciones fue de media a alta.
SciELO	Satisfacción laboral de las enfermeras de	M. del Mar Pablos Gonzales, Sixto Cubo Delgado	Conocer el grado de satisfacción laboral de las enfermeras	Estudio de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo.	El nivel de satisfacción laboral de las enfermeras fue valorado de media a alta.	El mayor porcentaje de satisfacción laboral encontrado fue de media a alta

	los Hospitales Públicos de Badajoz	(2015) España	asistenciales , que trabajan en los hospitales públicos de la ciudad de Badajoz; determinar si existen diferencias entre las distintas instituciones hospitalarias e identificar las variables que inciden en dicha satisfacción laboral.	MUESTRA: 397 enfermeras. INSTRUMENTO: Cuestionario	El promedio de satisfacción laboral entre las enfermeras de los hospitales fue, el primero 3,5112, el segundo 3,5439 y el tercero 3,6397. El promedio de satisfacción laboral de los hombres es de 3,4157 y el de las mujeres es de 3,5852.	para la mayoría de las enfermeras(os). Las enfermeras presentan un nivel de satisfacción laboral mayor que los enfermeros varones. No se encontraron diferencias significativas en satisfacción laboral entre los profesionales de enfermería de los tres hospitales estudiados
SciELO	Satisfacción en el trabajo del equipo de enfermería en unidades de terapia intensiva	Kelly Yukari Teruya, Ana Cláudia de Souza Costa, Edinêis de Brito Guirardello	Avaliar la satisfacción en el trabajo y su relación con las características personales y	Estudio de enfoque descriptivo, diseño correlacional y de corte transversal.	En lo referente a la evaluación de la satisfacción en el trabajo, se obtuvo un valor promedio de 107,98 ($\pm 33,9$) para el puntaje total, indicando ambivalencia.	Los enfermeros(as) no se encontraron satisfechos ni insatisfechos con su trabajo, lo que puede ser entendido como percepción de ambivalencia para la satisfacción laboral.

		(2019) Brasil	profesionales del equipo de enfermería	MUESTRA: 163 profesionales de enfermería. INSTRUMENTO: Job Satisfaction Survey y una ficha de caracterización personal y profesional		
Dialnet	Satisfacción laboral de las enfermeras en salas de hospitalización de adultos. Un sentimiento ambivalente	Marleny Zapata Herrera, Gloria Margarita Alcaraz López (2012) Colombia	Conocer y comprender la satisfacción laboral de las enfermeras en salas de hospitalización de adultos en instituciones del Área Metropolitana del valle de Aburrá (Colombia).	Estudio de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, dentro del paradigma etnográfico. MUESTRA: 17 enfermeras(os). INSTRUMENTO: Entrevista semi estructurada	Se encontró una ambivalencia entre satisfacción e insatisfacción laboral, más la que prevaleció entre ambas fue la insatisfacción laboral. Las enfermeras(os) perciben satisfacción cuando el paciente sale recuperado, brindan un cuidado directo o se da la existencia de resultados positivos con su gestión, por otro lado la insatisfacción	La satisfacción laboral es un sentimiento ambivalente, primando la insatisfacción en el caso de las enfermeras(os) que formaron parte de este estudio.

					aparece cuando no pueden brindar un cuidado directo, pierden autonomía, tienen exceso de trabajo o porque la demanda laboral disminuye..	
SciELO	Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia	Johana Enyd Cifuentes Rodríguez, Fred Gustavo Manrique Abril (2014) Colombia	Evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención de la ciudad de Bogotá, Colombia, durante el año 2011.	Estudio de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo y de corte transversal. POBLACIÓN: 84 enfermeros(as). INSTRUMENTO: Cuestionario Font-Roja	Se obtuvo una satisfacción laboral de 2.91. Siendo el valor de satisfacción laboral global mínima de 56 puntos y máxima de 82 puntos, para una media de 69.98. Se encontró que las enfermeras presentaron mayor grado de satisfacción en relación con el factor de características extrínsecas, obteniéndose una media de 3.34, seguido de la promoción profesional con una	Los enfermeros(as) de dicha institución presentan una de satisfacción laboral media. Sintiendo mayor satisfacción en relación a los factores extrínsecos y la promoción profesional.

					media de 3.33. Por otro lado, se encontró menor grado de satisfacción laboral en lo que respecta a la relación interpersonal con los compañeros, media de 2.05, seguida de la competencia profesional media de 2.35, monotonía laboral media de 2.59.	
Medigraphic	Satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco, México	Ana Rosa Plascencia Campos, Blanca Elizabeth Pozos Radillo, María Lourdes Preciado Serrano, et.al. (2016)	Establecer los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de enfermería de acuerdo a características sociolaborales en	Estudio de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo y de corte transversal. POBLACIÓN: 100 enfermeros(as). INSTRUMENTO: Test de Motivación y	Los grados de satisfacción por el trabajo para las dimensiones motivación y satisfacción tuvieron un comportamiento; se encontró en el grado alto 12 % y 13 %, respectivamente, en grado medio 86 % para ambas dimensiones, y para	De manera general, se encontró que la satisfacción laboral de las enfermeras(os) de dicho hospital tiene un grado medio en la mayoría.

		México	un hospital público de Jalisco.	Satisfacción Laboral	grado bajo 2% y 1 %, respectivamente. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las variables sociodemográficas y laborales en relación con satisfacción laboral en sus diferentes dimensiones.	
Lilacs	Satisfacción profesional y ambiente laboral del equipo de enfermería en unidades de terapia intensiva	Gabriela Machado Ezaias Paulino, Alessandra Cristina Gobbi Matta, Nadia Raquel Suzini Camillo, et.al. (2019) Brasil	Verificar la asociación del entorno laboral y de la satisfacción profesional de los trabajadores de enfermería por tipo de unidad de cuidados intensivos, adulto e infantil.	Estudio de enfoque cuantitativo, diseño correlacional y de corte transversal. POBLACIÓN: 226 profesionales de enfermería. INSTRUMENTO: Índice de Satisfacción Laboral	Los equipos de todos los hospitales y unidades refirieron buena satisfacción y percepción sobre el entorno laboral. Con respecto a satisfacción laboral, en dominio salarial se obtuvieron los peores puntajes en la UCI infantil del H2, En el dominio relación enfermera y medico los peores puntajes (más altos)	La mayoría de los enfermeros(as) se encontraron satisfechos con su trabajo y evaluaron de manera positiva su entorno de práctica.

					lo obtuvo UCI adulto del H3.	
Lilacs	Satisfacción laboral en profesionales de enfermería, área de emergencia Hospital Nacional "Santa Gertrudis", San Vicente, El Salvador. Junio a diciembre 2017.	Ena Maritza Escalante Morales (2018) El Salvador	Determinar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el área de emergencia del Hospital Nacional Santa Gertrudis de San Vicente.	Investigación de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo y de corte transversal. MUESTRA: 20 profesionales de enfermería. INSTRUMENTO: Cuestionario y escala	Se encontró que hay satisfacción laboral en la dimensión condiciones físicas de dicho servicio, calificándolas como buenas. (servicios básicos en el área de trabajo, contar con medidas de bioseguridad y protección adecuadas para resguardar su salud). En la dimensión relaciones interpersonales se encontró un mayor porcentaje que guarda una buena relación con su jefe inmediato y sus compañeros	Se encontró que la mayoría de las enfermeras(os) de dicho servicio tienen una satisfacción laboral buena.

SciELO	Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería	Alejandro Orgambidez-Ramos, Yolanda Borrego-Alés (2017) Portugal	Comprobar el papel predictor del apoyo social y del engagement en el trabajo sobre la satisfacción laboral en una muestra de enfermeros y enfermeras del sur de Portugal.	Investigación de enfoque cuantitativo, diseño correlacional. MUESTRA: 215 enfermeras hospitales del sur de Portugal. INSTRUMENTO: Escala de Lima, Vala y Monteiro	La cohesión social del supervisor y de los compañeros y el engagement en el trabajo se relacionaron de forma positiva y significativa con la satisfacción laboral. Los modelos de regresión lineal múltiple y jerárquica mostraron que los dos tipos de apoyo social y el engagement fueron predicciones significativos de la satisfacción con el trabajo de los participantes.	La mayoría del personal de enfermería de dicho hospital presentó un nivel de satisfacción laboral media. Se encontró una relación positiva entre engagement en el trabajo y apoyo social, y la satisfacción laboral experimentada.
--------	--	--	---	---	---	--

